

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau

*Hendro Damanra
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Tentang Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepahiang

*Indo Wijaya
Fahrudin Js Pareke
Syamsul Bachri*

Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu

*Ivo Lasahido
Ridwan Nurazi
Nasution*

Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Utang, Ukuran Perusahaan Dan Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2011

*Kingkin Sandra Melani
Kamaludin
Iskandar Zulkarnain*

Analisis Kompetensi dan Kinerja Guru Bersertifikasi pada SMKN di Kota Bengkulu

*Mardiah Astuti
Ridwan Nurazi
Nasution*

Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Tiga Kebun Rantau Prapat

*Mhd. Taufiq Sutomo
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Universitas Bengkulu

*Mimi Kurnia Nengsih
Handoko Hadiyanto
Trisna Murni*

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Arga Makmur

*Muhammad Ilham
Slamet Widodo
Sri Warsono*

Pengaruh Dimensi Layanan Terhadap Persepsi Masyarakat Pada Kualitas Layanan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bengkulu

*Nengsi Rosita
Syaiful Anwar
Soengkono*

Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Dona Motor Kota Bengkulu

*Nurafni
Darmansyah
Seprianti Eka Putri*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Dartta Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

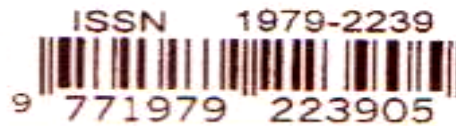
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 7, Oktober 2013

DAFTAR ISI

- Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau 874 -883
Hendro Damanra
Willy Abdillah
Sri Warsono
- Studi Deskriptif Tentang Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepahiang 884 - 892
Indo Wijaya
Fahrudin Js Pareke
Syamsul Bachri
- Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu 893 - 901
Ivo Lasahido
Ridwan Nurazi
Nasution
- Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Utang, Ukuran Perusahaan Dan Kesempatan Investasi Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2011 902 - 913
Kingkin Sandra Melani
Kamaludin
Iskandar Zulkarnain
- Analisis Kompetensi dan Kinerja Guru Bersertifikasi pada SMKN di Kota Bengkulu 914 - 922
Mardiah Astuti
Ridwan Nurazi
Nasution
- Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Tiga Kebun Rantau Prapat 923 - 930
Mhd. Taufiq Sutomo
Willy Abdillah
Sri Warsono

Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Universitas Bengkulu	931 - 939
<i>Mimi Kurnia Nengsih</i>	
<i>Handoko Hadiyanto</i>	
<i>Trisna Murni</i>	
Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Arga Makmur	940 - 948
<i>Muhammad Ilham</i>	
<i>Slamet Widodo</i>	
<i>Sri Warsono</i>	
Pengaruh Dimensi Layanan Terhadap Persepsi Masyarakat Pada Kualitas Layanan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bengkulu	949 - 958
<i>Nengsi Rosita</i>	
<i>Syaiful Anwar</i>	
<i>Soengkono</i>	
Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Dona Motor Kota Bengkulu	959 - 967
<i>Nurafni</i>	
<i>Darmansyah</i>	
<i>Seprianti Eka Putri</i>	

PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROVINSI BENGKULU

Ivo Lasahido, Ridwan Nurazi, Nasution

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The objectives of this research are : (1) to find out and describe the influence of work motivation toward officers' performance of DPRD secretariat; (2) to find out and describe the influence work ethic toward officers' performance of DPRD secretariat; and (3) to find out the influence of work motivation and work ethic by simultan toward officers' performance of DPRD secretariat. This research was a survey, with all the officers at the Office of Regional Income of Regency as the population. This research is a census research. The samples were 123 people for questionnaire. The data collected were than analyzed by using descriptive quantitative analysis. The result indicated that: (1) the work motivation have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat; (2) the work ethic have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat; and (3) the work motivation and the work ethic by simultan have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat. The determination coefficient was found equal to 0.560, the meaning work motivation and work ethic have an effect on significant toward officers' performance of DPRD secretariat equal to 56 percent, and the rest equal to 44 percent was influenced by other factor outside of this research.

Key Words: Work motivation; Work ethic; Officer's performance.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pencapaian tujuan itu organisasi diharuskan untuk dapat menggunakan manajemen yang baik dan tepat dengan penerapan metode-metode yang akurat untuk dapat menjangkau lebih jauh ke depan. Salah satu masalah klasik yang dialami hampir oleh semua bentuk organisasi adalah menyangkut tersedianya kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu memenuhi kualifikasi organisasi atau organisasi untuk dapat membantu organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor input memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM perlu diarahkan melalui penataan dan pengelolaan manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan persyaratan Standar Nasional Indonesia mengenai manajemen mutu khususnya lembaga pelayanan publik (Suryaningrat, 2003). Berkenaan dengan etos kerja, seyogyanya setiap pegawai atau karyawan harus memilikinya karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari setiap pegawai. Kalau tidak, organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan di dalam era globalisasi seperti sekarang ini.

Setiap organisasi tentu saja selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Siagian (2002) seorang pegawai memiliki etos kerja yang tinggi akan tampak dari :

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerjanya.
2. Menempatkan pandangan kerja, sebagai sesuatu hal yang amat luhur bagi eksistensinya.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan organisasi.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana penting dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah (dari sisi moral dan religius).

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau pegawai akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Lebih lanjut Sondang (2002) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat meningkat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan pekerjaan para anggota organisasi. Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzber dalam teori motivasinya (dalam Tampubolon, 2006), di mana bahwa faktor-faktor pemenuhan kebutuhan seseorang akan mampu meningkatkan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggungjawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Beberapa penelitian yang mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan lebih baik dan bertambahnya kepuasan (Tampubolon, 2006). Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat seseorang bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab dengan baik (Siagian, 2002).

Ford (dalam Tampubolon, 2006) menyatakan bahwa 17-18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja dapat memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Selain etos kerja, motivasi kerja juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila motivasi kerja mendukung strategi organisasi, dan bila motivasi kerja tinggi tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas, dan fungsi DPRD Provinsi Bengkulu dan menyediakan serta mengkoordinasikan segala yang diperlukan DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan dan terbagi ke dalam 3 (tiga) bagian, yakni Bagian Sekretariat, Bagian Persidangan, dan Bagian Umum dan Keuangan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu mempunyai beberapa fungsi yang sangat penting untuk tercapainya tujuan pemerintahan daerah. Adapun fungsi tersebut meliputi: (1) Koordinasi dalam arti mengatur dan membina kerjasama, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan seluruh penyelenggara tugas Sekwan; (2) Perencanaan dalam

menyiapkan rencana, mengelola, menelaah, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan pimpinan DPRD; (3) Pembinaan administrasi dalam arti membina urusan tata usaha, mengolah keuangan, dan pembekalan DPRD; (4) Menyelenggarakan persidangan dan membuat risalah rapat-rapat yang diselenggarakan DPRD; dan sebagainya (Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008).

Mengacu pada tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Provinsi Bengkulu, maka dapat dikatakan bahwa Sekretariat DPRD memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang keberhasilan proses pelaksanaan pemerintahan di Provinsi Bengkulu secara efektif dan efisien. Mengingat instansi ini mempunyai peran yang sangat strategis, konsekuensi logis dari peran tersebut adalah adanya tuntutan terhadap setiap personil dalam badan tersebut untuk dapat bekerja secara baik, dalam arti harus memiliki etos kerja yang baik dan tinggi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi sesuai yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja dapat juga disebut juga dengan *work capacity* atau bisa disebut juga dengan kinerja atau *performance*. Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual work capacity*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Artinya, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Kinerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:33). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hariman dan Hilgert dalam As'ad, 1995:78). Menurut Dharma (2005:30), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk ataupun jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok atau kelompok orang. As'ad (1995:47) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berkaitan dengan kinerja karyawan atau pegawai, Kanter (dalam Debora, 2006) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Etos kerja mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja yang tinggi dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respon, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan cepat dan fleksibel. Pegawai dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Pegawai memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan

adanya hasil akhir yang berkualitas. Selain etos kerja untuk peningkatan kinerja, juga perlu motivasi kerja yang tercipta di dalamnya yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain etos kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kanter dalam Debora, 2006). Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi pegawai mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Martoyo (2000) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan pegawai selalu dihadapkan oleh, dimensi, harapan, dan insentif. Ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:104) yang menyatakan bahwa: "Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian dimensi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien". Seperti yang dikatakan Martoyo (2000) dimensi atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja.

Dengan demikian, motivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, motivasi atau *motivation* berarti pemberian dimensi, penimbulkan dimensi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan *motivation* adalah factor yang mendorong orang untuk bertindak dengancara tertentu (Martoyo, 2000). Uchjana dalam Rismayani (2007), menyatakan bahwa "motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan, satu atau lebih kebutuhan harus dapat terpenuhi untuk dapat termotivasi." Pernyataan ini memberikan arti bahwa seseorang akan melakukan sesuatu apabila ada yang ingin diperolehnya.

Motivasi mengandung tiga unsur pokok yaitu : kebutuhan, dorongan dan tujuan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para pegawai/bawahan atau pengikut. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat atau bekerja. Sehingga dimensi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Hasibuan, 2009). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi pada dasarnya tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada "orang-orang yang mampu" untuk mengerjakan

pekerjaan tersebut dan bagi orang-orang yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi.

Etos Kerja

Etos kerja mengandung pengertian sebagai penuntun sikap dan semangat serta moral kerja harus menjadi sistem nilai yang melekat dalam perilaku aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Kumorotomo (1992:326) menjelaskan keterkaitan etos kerja dalam lingkup pemerintahan sebagai berikut :

Etos kerja menyangkut pada sistem nilai-nilai, yaitu apa yang pantas dan yang tidak pantas dalam suatu masyarakat, karena itu etos kerja terkait dengan birokrasi pemerintahan, sebagaimana ditunjukkan bahwa pekerjaan administrasi itu tidak hanya menyangkut proses berfikir dan pengambilan keputusan seseorang pada posisi yang tertentu itu.

Dalam pelaksanaan etos kerja itu sendiri dalam lingkungan organisasi, Suryaningrat (2003:35) menjelaskan bahwa etika dalam hubungannya dengan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Etos kerja pada tingkat pertama terlihat dari *keuletan* seseorang dalam bekerja. Mubyarto (1993:5) memberikan pandangan mengenai keuletan yakni sebagai berikut :

Keuletan merupakan perwujudan semangat kerja yang tinggi yang muncul karena dimensi hidup dan digerakkan oleh nilai-nilai hidup dan budaya yang terpelihara dan lingkup interaksi social. Keuletan berarti bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemudian Sinungan (1995 : 145) etos kerja pegawai dipengaruhi juga oleh *disiplin kerja*. Menurutnya, ciri-ciri orang yang memiliki disiplin adalah sebagai berikut :

“1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) adanya keaatan (*obedience*)

Munandar (dalam Ravianto, 1998:56), yang mengemukakan bahwa disiplin juga diartikan sebagai ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh masyarakat agar kehidupan di dalam masyarakat dan negara itu berjalan tertib dan lancar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya.

Metode penelitian ini secara umum lebih dikenal dengan metode survey yang berusaha untuk mengumpulkan fakta-fakta dari fenomena-fenomena yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang disurvei. Metode survey membedah dan menguliti serta menggali masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu yang berjumlah 123 Orang (tidak

termasuk Sekretaris Dewan). Ke-123 orang pegawai tersebut terbagi ke dalam 4 (empat) bagian yakni bagian umum, bagian persidangan ran risalah, bagian keuangan, dan bagian humas. Metode pengambilan sampel digunakan metode *sensus*, di mana seluruh pegawai menjadi responden penelitian.

Setelah penulis melakukan pengumpulan data dan mengolah data tersebut, maka langkah selanjutnya adalah menganalisisnya. Untuk mengukur dan menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2010):

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Y = Variabel Dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Motivasi kerja

X₂ = Variabel Etos Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variabel motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Adapun hasil analisis regresi tersebut diuraikan berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

No	Variabel Independen	Koefisien β	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	0,376	4,506	0,000*
	Etos Kerja (X ₂)	0,518	5,911	0,000*
2.	Korelasi Berganda (R)	0,757		
3.	Adjusted R ²	0,560		
4.	F-hitung	330,631		0,000

*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2013, diolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₁) dan etos kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,376 dan 0,518.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,757; yang berarti bahwa hubungan motivasi dan etos kerja dengan kinerja pegawai sangat erat. Sedangkan nilai *Adjusted* determinasi berganda dari (Adjusted R²) = 0,560; yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu sebesar 56% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja pegawai, sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki koefisien regresi yang paling

besar, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Dari hasil penelitian diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas (sig) 0,000 < α 0,05, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu

2. Uji t

Dari hasil perhitungan yang diperoleh probabilitas thitung seluruh variabel bebas (motivasi dan etos kerja) 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (motivasi dan etos kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna, jika motivasi kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna, jika etos kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Secara simultan motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna, jika motivasi dan etos kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien determinasi berganda (Adjusted R²) sebesar 0,560; bermakna bahwa variasi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu sebesar 56% dapat dijelaskan oleh motivasi dan etos kerja, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

SARAN

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni:

1. Meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan pemberian hak-hak pegawai dalam hal pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kepada pegawai karena dimensi ini masih memperoleh nilai terendah, hal ini banyak kejadian kehilangan perlengkapan kendaraan yang dialami pegawai seperti helm dan sebagainya. Oleh karena itu, peningkatan keamanan perlu dilakukan seperti penambahan jumlah personil keamanan perlu dilakukan,

mewajibkan setiap tamu yang masuk ke lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu untuk melapor ke kantor satpam, dan sebagainya.

2. Dalam rangka terwujudnya etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu peningkatan etos kerja pegawai khususnya dari dimensi sikap inovatif, hal ini disebabkan dimensi ini memperoleh nilai paling rendah dibandingkan dengan dimensi etos kerja lainnya. Selain itu itu, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu yang mudah menyerah, tidak dapat menyelesaikan tugas secara mandiri, belum memiliki inovasi kerja dalam bekerja karena perbedaan kemampuan dan kreativitas individu pegawai. Oleh karena itu, pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) khusus yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai perlu dilakukan.
3. Mengembangkan dan membina hubungan baik, terbuka, saling mempercayai dan kerjasama saling menguntungkan antara sesama pegawai dan anggota organisasi lainnya, dengan menyatukan visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama serta menghilangkan sifat-sifat sukuisme dan kedaerahan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
4. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* tertentu bagi pegawai yang dapat melaksanakan dan pegawai yang tidak dapat melaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Garna, H., 1997. *Human Resources Management*. Principles and Practices. Third Edition. National Book Stores. Mandalay City.
- Gibson, L. James., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Kelompok Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Jakarta
- Harefa, 1993. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid I, Erlangga Jakarta.
- Johnson, R., 1994. *Work Environment and Organization*, Prentice Hall, New Jersey
- Komaruddin, 1994. *Motivasi dan Kepuasan Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Kumorotomo, 1992. *Manajemen Personalia dan Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kusnan, Ahmad, 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; <http://www.Damandiri.Or.Id/index.Php>
- Mubyarto, 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ndraha, Talizuduhu, 1996. *Motivasi kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ravianto, 1998. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Salam, 1997. *Manajemen Personalia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sanjaya, 1996. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT BNI (Persero) Cabang Yogyakarta*. Tesis, Magister Manajemen UGM, Yogyakarta
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sinamo, Jansen, 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*; Grafika Mardi Yuana, Bogor
- Sistem Administrasi Negara-RI, 1997. *Pokok-pokok Peraturan Pegawai Negeri Sipil*, LAN-RI, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Suryaningrat, 2003. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*, CV Haji Mmasagung, Jakarta
- Tampubolon, 2006. *Pengembangan Teori Bidang Sumber Daya Manusia*, BPEE, UI, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Pegawai Negeri*
- Waworuntu, 1997. *Manajemen Komunikasi Efektif*, BPFE, Yogyakarta